



KONFLIK PERAN GANDA WANITA BERKARIR

Received: 17th June 2016; Revised: 10th July 2016; Accepted: 28th August 2016

Windah Riskasari

IAIN Imam Bonjol Padang

Email: windahriskasari@gmail.com

Abstrak. Ibu bekerja adalah seorang wanita yang berperan sebagai ibu rumah tangga tetapi juga bekerja diluar rumah sebagai wanita karir. Bagi ibu bekerja tidaklah mudah untuk menjalani kedua perannya. Dalam hal ini ibu bekerja dapat memiliki kinerja yang berbeda. Penelitian ini adalah penelitian kepustakaan terhadap berbagai macam konflik yang timbul pada wanita yang berkarier. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Pengertian Konflik Peran Ganda. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Hal ini bisa meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran

Key words: Konflik, peran ganda, wanita berkarier

LATAR BELAKANG MASALAH

Pendidikan merupakan salah satu dasar kenapa pada jaman era globalisasi saat ini, banyak wanita yang berprofesi sebagai pekerja dari pada mengurus rumahtangga pada umumnya. Tingkat pendidikan yang tinggi dengan akses pekerjaan yang memadai membuat wanita merasa nyaman dengan kehidupannya menyelesaikan pekerjaan diluar rumah. Pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, tapi banyak istri yang bekerja juga.

Wanita yang pada jaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anaknya

saja, kini mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita bekerja. Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa seorang ibu yang bekerja akan memiliki kinerja yang berbeda dengan yang tidak berkeluarga. Dalam penelitian ini akan mengungkapkan kinerja pada ibu bekerja yang akan dipengaruhi oleh konflik perantara yang dapat dialami oleh ibu bekerja.

Dengan intensitas konflik peran ganda yang tinggi, seorang ibu yang bekerja akan mengalami penurunan pada kinerjanya karena ibu bekerja akan mengalami depresi, peningkatan stress, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda yang dialami oleh ibu bekerja terhadap kinerjanya.

Ditengah semakin besarnya kesempatan bekerja bagi wanita di berbagai bidang pekerjaanserta mengenyum pendidikan tinggi, masih sering terdengar cerita bahwa wanita lebihsering memilih berhenti bekerja atau berhenti kuliah terutama setelah berkeluarga. Adaberbagai alasan yang dikemukakan atas tindakan ini salah satunya untuk menjalani kodratalam, yaitu menjadi ibu dan istri yang baik (Seniati,2003).

Tujuan dari penelitian kepustakaan ini adalah untuk melihat gambaran mengenai konflik-konflik apa saja yang dijalani oleh para wanita yang berkarier diluar rumah

TINJAUAN PUSTAKA

Hasibuan (2001) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yangdicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yangdidasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”Rivai (2004) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagaiprestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.Berdasarkan keterangan diatas maka kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output)baik kuantitas maupun kualitas kerja, kombinasi dari kemampuan dan kesempatan yangdihasilkan oleh karyawan yang dibandingkan dengan target kerja yang ditentukan.

Menurut Hasibuan (2002), faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.Fakor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability)dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2000) yangmerumuskan bahwa:

Human Performance=ability x motivation

Motivation=attitude x situation

Ability=knowledge x skill

Dari beberapa pendapat diatas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan gunamengukur kinerja ibu bekerja, yakni ;

- 1.Faktor kualitas kerja
- 2.Faktor kuantitas kerja,
- 3.Faktor pengetahuan
- 4.Faktor keandalan
- 5.Faktor kehadiran
- 6.Faktor kerjasama

Goldman dan Milman (1969) menyatakan bahwa konflik peran adalah situasi dimanaharapan-harapan peran seseorang datang pada saat bersamaan, baik dari individu sendiri maupun dari lingkungan, tetapi bersifat bertentangan.Konflik peran ganda menurut Bedeian, Burke dan Moffett, 1988; Burden dan Googins,1987; Greenhaus dan Parasuraman, 1987; Pleck, 1989;dan Shinn, 1989 yaitu :Konflik peran ganda adalah terdapat bukti bahwa ketegangan antara keluarga dan aturanpekerjaan yang menunjukkan terdapatnya penurunan secara psikologis dan fisik darikesejahteraan karyawan.

Faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagiandalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurandidari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidaktepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya(Greenhaus dan Beutell 1985).

Dari beberapa pendapatkonsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur konflik peran gandayakni:Work interfere with family, bercampurnya masalah pekerjaandengan keluarga.

Family interfere with work, bercampurnya masalah keluarga dengan pekerjaan. Keterlibatan kerja, sejauh mana keterlibatan dalam pekerjaan.

Keterlibatan keluarga, sejauh mana keterlibatan dengan anak-anak dan keluarga. Tekanan dalam keluarga, dukungan pasangan, tekanan dan relasi dalam pernikahan. Tekanan dalam pekerjaan, keaburan peran atau ketidakjelasan tugas sehari-hari, harapan-harapan, tujuan kerja

Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Terhadap Kinerja Saat ini sudah banyak para wanita yang bekerja diluar rumah untuk memenuhi kebutuhan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga. Bagi wanita yang telah menikah dan berkeluarga, bekerja diluar rumah berarti mereka mempunyai peran tambahan, tidak hanya sebagai pekerja tetapi juga berperan sebagai ibu rumah tangga.

Menurut Hasibuan (2001) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Bagi wanita bekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita bekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi ibu bekerja, mereka harus menjalankan dua peran yang berbeda yakni menjadi wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi ibu bekerja yang tidak dapat menjalaninya dengan baik akan mengalami konflik peran ganda. Dengan demikian dapat ditarik hipotesis pertama yang menyatakan bahwa konflik peran ganda secara negatif mempengaruhi kinerja.

Dalam penelitian ini, peneliti tidak hanya ingin mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja atau pengaruh fear of success terhadap kinerja. Melainkan

peneliti ingin mengetahui seberapa besar konflik-konflik yang timbul pada wanita yang dari pernyataan diatas dapat ditarik hipotesis ketiga yaitu konflik peran ganda dan fear of success secara negatif

dapat mempengaruhi kinerja wanita berperan ganda.

LANDASAN TEORI

Tingkat Konflik Peran Ganda Pengertian Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Hal ini bisa meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran.

Paden dan Buchler (dalam Simon, 2002) mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Di pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya. Netemeyer et al. (dalam Hennessy, 2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Hennessy (2005) selanjutnya mendefinisikan konflik peran ganda ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Dimensi-Dimensi Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhouse dan Beutell (dalam David, 2003) konflik peran ganda itu bersifat bi-directional dan multidimensi. Bi-directional terdiri dari :

1. **Work-family conflict** yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Netemeyer et el. (dalam Hennessy, 2005) mendeskripsikan **work-family conflict** sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Jadi dapat disimpulkan **work-family conflict** sebagai konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga dimana secara umum permintaan waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga.
2. **Family-work conflict** yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan. Netemeyer et el. (dalam Hennessy, 2005) mendeskripsikan **family-work conflict** sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam David, 2003) multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing **direction** dimana antara keduanya baik itu **work-family conflict** maupun **family-work conflict** masing-masing memiliki 3 dimensi yaitu: **time-based conflict**, **strain-based conflict**, **behavior-based conflict**.

Greenhaus dan Beutell (dalam Hennessy, 2005) mendefinisikan tiga dimensi dari konflik peran ganda, yaitu:

1. **Time-based conflict**, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.
2. **Strain-based conflict**, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala.
3. **Behavior-based conflict**, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

Sebagai contoh, seorang wanita yang merupakan manajer eksekutif dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan objektif terhadap pekerjaan, tetapi keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya. Dia berperilaku sesuai dengan yang diharapkan ketika berada di kantor dan ketika berinteraksi di rumah dengan keluarganya dia juga harus berperilaku sesuai dengan yang diharapkan juga.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda Stoner et al. (1990) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

1. **Time pressure**, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
2. **Family size dan support**, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
3. **Kepuasan kerja**, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

4. Marital and life satisfaction, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
5. Size of firm, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Konsekuensi dari Konflik Peran Ganda

Konflik ibu bekerja, seringkali mengarah pada simptom klinis seperti depresi, perasaan stres, bersalah, agresi, iri, dan malu (Hammen et al. dalam Simon, 2002). Perasaan depresi ditemukan lebih bersifat kronis dan berulang pada wanita dibanding pria, dengan waktu yang

dihabiskan wanita mengalami depresi rata-rata 21 % seumur hidup (Simon, 2002). Beberapa peneliti menemukan bahwa ada hubungan antara konflik peran ganda dengan psychological distress dan kesejahteraan. Sebagai contoh, Schwartzberg dan Dytell (dalam Hennessy, 2005) mengatakan ada pengaruh pekerjaan dan stres keluarga terhadap kesejahteraan psikologis. Selanjutnya penelitian mengarah pada perbedaan gender dan penelitian terbaru menemukan bahwa wanita menunjukkan level distress yang lebih tinggi yang berhubungan dengan peran ganda (Cleary dalam Hennessy, 2005).

Tingkat Konflik Peran Ganda Pada Wanita Dewasa Dini. Hammer et al. (dalam Noor, 2002) menyatakan meskipun antara pria dan wanita bisa mengalami konflik antara keluarga dan pekerjaan, wanita melaporkan lebih banyak konflik dari pada pria. Konflik antara permintaan kerja dan peran keluarga meningkat hanya terjadi pada wanita, mulai dari perannya dalam mengatur rumah tangga, rumah dan anak-anak. Konflik peran ganda pada wanitadewasa dini berhubungan dengan banyaknya permintaan pemenuhan peran pada saat di rumah maupun di kantor.

Wanita dewasa dini memainkan peran baru, seperti peran istri, dan orang tua, sedangkan di kantor, wanita dewasa

dinimerupakan seorang pekerja yang harus memenuhi tuntutan perannya sebagai seorang pekerja. Selanjutnya Hurlock (1999) menambahkan bahwa masa dewasa dini merupakan suatu periode sulit yang membutuhkan penyesuaian diri yang tinggi. Peran sebagai orang tua yang dijalankan oleh dewasa dini berkenaan dengan ciri-ciri masa dewasa dini yaitu masa reproduksi. Banyak orang sudah mulai berperan sebagai orang tua pada awalusia dua puluhan atau awal usia tiga puluhan. Rini (2002) menyatakan bahwa masalah berkenaan dengan pengasuhan anak biasanya dialami oleh para ibu bekerja yang mempunyai anak kecil yaitu balita atau batita.

Peran Ganda Wanita

Pengertian Peran Ganda Wanita

Peran adalah bagian yang individu mainkan pada setiap keadaan, dan cara bertingkah laku untuk menyelaraskan diri kita dengan keadaan (Wolfman, 1992).

Peran biasanya dilihat serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu (Riddle & Thomas, dalam Sarlito, 2000).

Seseorang yang memiliki peran ganda berarti seseorang tersebut memiliki peran yang lebih dari satu pada saat bersamaan. Menurut Newman dan Newman (2005) peran yang individu mainkan merupakan pola perilaku yang merupakan pengharapan dari masyarakat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa peran ganda adalah lebih dari satu pola perilaku yang dimiliki oleh seorang individu yang merupakan pengharapan dari masyarakat.

Menurut Gunarsa dan Gunarsa (2000) peran ganda wanita terdiri dari:

1. Wanita sebagai anggota keluarga: memberi inspirasi tentang gambaran arti hidup dan peranannya sebagai wanita dan anggota keluarga.
2. Wanita sebagai istri: membantu suami dalam menentukan nilai-nilai yang akan menjadi tujuan hidup yang

mewarnai hidup sehari-hari dan keluarga:

- a. Menjadi kekasih suami
- b. Menjadi pengabdian dalam membantu meringankan beban suami
- c. Menjadi pendamping suami, bila perlu membina relasi-relasi dalam pelaksanaan tanggungjawab sosial, menghadapi, mengatasi masalah baik diatasi sendiri atau bersama-sama
- d. Menjadi manajer keuangan yang dilimpahkan oleh suami.

Motivasi Wanita Berperan Ganda

Wanita berperan ganda dengan perannya sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga memiliki motivasi tertentu untuk melakukan peran gandanya tersebut. Menurut Egelman (2004) ada sejumlah ganjaran yang akan didapatkan oleh seorang ibu yang bekerja baik dalam segi sosial maupun psikologis:

1. Status, maksudnya dengan bekerja seseorang memperoleh kebanggaan dengan apa yang sudah diraihnyanya di dunia kerja.
2. Pencapaian pendidikan, maksudnya pendidikan yang tinggi membuat wanita berharap mereka akan diberikan balasan yang lebih di dunia kerja.
3. Jenjang karir. Setelah selesai darikuliahnya, wanita merasa pekerjaan merupakan jenjang karir tahap lanjut yang perlu dilalui.
4. Kesempatan. Sekarang sudah banyak kesempatan yang muncul dari pekerjaan yang dulunya hanya oleh ditekuni oleh laki-laki saja.
5. Uang, maksudnya banyak ibu bekerja karena alasan uang untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga.

Hal-Hal yang Dipengaruhi oleh Kehidupan Wanita Berperan Ganda

Menurut Matlin (2004) pekerjaan dapat mempengaruhi tiga komponen dari kehidupan wanita, yaitu:

1. Pernikahan

Dalam pelaksanaan tugas rumah tangga wanita sering diperlakukan tidak adil dalam hal pembagian tugas rumah tangganya. Menurut Galinsky et al. (dalam Matlin, 2004) wanita lebih sering dari pada pria dalam hal memasak, mencuci baju, mencuci piring dan belanja sedangkan pria hanya membantu ketika memperbaiki peralatan rumah tangga yang rusak.

2. Anak

Menurut Parke dan Buriel (dalam Papalia, 2004) kepuasan ibu terhadap status pekerjaannya, dapat membuat ia menjadi orang tua yang lebih efektif. Anak-anak usia sekolah dari ibu yang bekerja cenderung untuk hidup dalam rumah yang lebih terstruktur dan cenderung lebih mandiri (Bronfrenbrenner & Crouter, dalam Papalia, 2004) dari pada anak-anak dari ibu yang berada di rumah tangga seharian penuh. Hoffman et al. (dalam Matlin, 2004) ibu melakukan 60% dan 90% dari tugas perawatan anak dan mereka lebih banyak menghabiskan waktu di rumah dibandingkan dengan ayah (Dryden et al. dalam Matlin, 2004).

3. Penyesuaian diri

a. Ketegangan Peran Wanita bekerja sering mengalami ketegangan peran antara pekerjaan dengan tanggung jawab terhadap keluarganya Hal ini muncul karena mereka mengalami kesulitan untuk melakukan berbagai peran yang berbeda pada saat yang bersamaan (Cleveland et al. dalam Matlin, 2004).

b. Kesehatan Fisik Barnett et al. (dalam Matlin, 2004) menyatakan bahwa ketegangan peran dapat mengarah pada menurunnya kesehatan fisik. Meskipun begitu, data

menyarankan bahwa wanita bekerja lebih sehat dari pada yang tidak. Ada satu kelompok wanita yang secara substansial mengalami permasalahan kesehatan, yaitu wanita yang memiliki sedikit pendapatan dan pekerjaan tanpa balasan, banyak anak dan suami yang tidak suportif (dalam Matlin, 2004).

- c. Kesehatan Mental Untuk beberapa wanita, peran ganda dijadikan sebagai efek penyeimbang, khususnya sebagai penyeimbang stres yang dialami karena permasalahan keluarga. Yoder (dalam Matlin, 2004) menyatakan keuntungan peran ganda lebih banyak dari pada ketidakuntungannya, mereka terlihat lebih bahagia dan memiliki penyesuaian yang baik (Barnett et al. dalam Matlin, 2004). Namun penelitian terbaru menemukan bahwa wanita berperan ganda menunjukkan level distress yang lebih tinggi (Cleary dalam Hennessy, 2005).

Papalia (2004) bahwa dewasa ini kebanyakan memilih pekerjaan sesuai dengan bidang dalam pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan yang mereka capai maka semakin luas kesempatan bekerja. Perkembangan dan fasilitas pendidikan sekarang ini mengalami peningkatan. Wanita Indonesia mempunyai kesempatan yang semakin besar untuk mengenyam pendidikan tinggi sebagaimana halnya pria (Wanita berperan ganda, 2004). Perkembangan dan fasilitas pendidikan sekarang ini mengalami peningkatan. Wanita Indonesia mempunyai kesempatan yang semakin besar untuk mengenyam pendidikan tinggi sebagaimana halnya pria (Wanita berperan ganda, 2004).

Fenomena peran ganda lebih sering mendatangkan masalah pada wanita, terutama bagi wanita yang sudah berumah tangga. Profil wanita Indonesia pada saat ini

digambarkan sebagai wanita yang harus hidup dalam situasi dilematis dimana mereka harus berperan dalam semua sektor tanpa melupakan kodratnya sebagai wanita yang harus tetap memperhatikan keluarga (dalam Soeharto, 2004). Bem et al. (dalam Simon, 2002) menyatakan bahwa ibu bekerja mempunyai tanggung jawab ganda pada peran-peran mereka sebagai ibu, pekerja, dan istri.

Matlin (2004) menambahkan wanita sering kali mendapat ketidakadilan dalam pembagian tugas rumah tangga. Wanita seperti memasak, mencuci baju, mencuci piring dan belanja dari pada pria.

Pelaksanaan peran ganda wanita pada kenyataannya menimbulkan masalah yang tidak sedikit (Soeharto, 2004). Peran ganda memungkinkan terjadinya konflik peran dimana suatu perilaku yang diharapkan pada suatu posisi tidak cocok dengan posisi yang lain (Oskamp, 1984). Simon (2002) menyatakan wanita bekerja mendapatkan sejumlah implikasi klinis dan efek psikologis ketika bernegosiasi dengan konflik internal dan eksternalnya. Pengalaman konflik wanita bekerja sering menimbulkan depresi, perasaan stres, rasa bersalah, cemburu dan malu (Hammen et al. dalam Simon, 2002).

Greenhouse dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik peran ganda terjadi jika permintaan satu peran mengganggu seseorang dalam berpartisipasi atau melakukan performansi peran yang lainnya. Selanjutnya Noor (2002) menambahkan ketika seseorang menggunakan waktu dan energi yang berlebihan terhadap peran bekerja maka peran dalam keluarga akan mengalami kesulitan, dan begitu juga sebaliknya, ketika seseorang menggunakan waktu yang berlebihan dan energi terhadap peran dalam keluarga maka peran bekerja akan mengalami kesulitan.

DAFTAR RUJUKAN

- Berg, Barbara(1985), *the crisis of working mother*. Summit Books. Newyork
- greenhaus, Jeffrey 92000) *work family Conflict*.Drexel University.
- Krueger,david (1984), *success the fear of success in women a development and pshcodinamic perspective*. The free press
- Mc. Clelland,david (1987) *Human motivation*. Cambrige University new York
- Papalia (2001).Perkembangan manusia .edisi 12. Mc.Graw Hill
- Raymo, James R dan seeney,Megan*Work Family conflict and Retirement Preference*.USA
- Wulandari, N.(1997) Konflik peran dan komitmen organisasi pada ibu bekerja (**skripsi**) F.psi.Universitas Indonesia
- Widyarini, N (1998). Konflik peran ganda pada wanita bekerja dalam management (**Tesis**). Universitas gajah Mada, Yogyakarta